

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya strategis yang dilakukan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dalam hal pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Melalui pendidikan, diharapkan dapat membangun SDM berkualitas yang kelak mampu membangun bangsa, karena pendidikan memegang peran utama dalam upaya mengangkat harkat dan martabat suatu bangsa.

Salah satu lembaga formal tempat diselenggarakannya pendidikan adalah sekolah. Sekolah adalah lembaga pendidikan yang diselenggarakan dalam waktu yang sangat teratur, program yang sangat kaya dan sistemik, dilakukan oleh tenaga kependidikan yang profesional dalam bidangnya dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai (Engkoswara: 2002:55). Upaya membentuk mutu SDM Indonesia melalui pendidikan melibatkan berbagai komponen, seperti kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, dan komite sekolah yang berinteraksi dan bersinergi menjalankan peran dan fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti tertuang dalam Undang-Undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, yaitu: “untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Dunia pendidikan di Indonesia masih menyimpan banyak masalah, salah satunya adalah kualitas pendidikan yang saat ini sangat memprihatinkan. Pihak pemerintah, pakar pendidikan, dan para pelaku pendidikan terus berupaya mencari alternatif pemecahan masalah tersebut dan banyak kebijakan pendidikan yang telah dibuat, tetapi belum dapat dirasakan dampak yang memuaskan. Memasuki abad 21, gelombang globalisasi yang dirasakan Indonesia semakin kuat dan terbuka. Indonesia menjadi semakin sadar akan bahaya keterbelakangan pendidikan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyadarkan Indonesia akan ketertinggalannya dari bangsa lain dalam mutu pendidikan, baik pendidikan formal maupun informal. Pemicu rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah tenaga pendidik, keengganan bersekolah, buku pelajaran yang kurang dan mahal, serta ketidaksetaraan jender juga turut memberi sumbangsih tersendiri (www.worldvision.or.id).

Guru merupakan salah satu komponen utama yang mendukung peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat (1), “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mempunyai komitmen yang tinggi. Purba (2010:72) mengatakan “komitmen merupakan suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dan keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu

organisasi”. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun Nomor 14 Tahun 2005 pasal 7 (ayat 1b), bahwa “guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”. Apabila komitmen guru rendah, maka proses pembentukan SDM yang bermutu dan pencapaian tujuan pendidikan nasional akan terganggu.

Sekolah merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Sebagai suatu organisasi, tentunya sekolah memiliki budaya. Budaya sekolah pada dasarnya sama dengan budaya yang ada pada organisasi umum lainnya, yang membedakan adalah bidang garapannya, dimana sekolah menunjukkan karakteristik tersendiri sebagai organisasi pendidikan. Secara sederhana, budaya sekolah adalah budaya organisasi yang diterapkan dalam konteks lembaga sekolah. Budaya sekolah menurut Suharsaputra (2010:107) adalah “kepribadian suatu organisasi yang membedakan setiap sekolah dalam melaksanakan peran dan tugasnya, sesuai dengan keyakinan, nilai, dan norma di sekolah tersebut.”

Penelitian Kythreotis, Pashiardis, dan Kyriakides (2010) menemukan bahwa secara statistik budaya sekolah memiliki efek positif yang signifikan secara khusus pada perubahan atau inovasi, komitmen, pengambilan keputusan, dan tanggung jawab. Penelitian lain yang dilakukan Lok (1999) menemukan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh cukup besar dalam organisasi, khususnya di daerah kinerja dan komitmen. Meijen (2007) dalam penelitian

menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Setiap individu pasti akan mengalami stres tanpa memandang usia maupun jabatan dan pekerjaan. Colquitt, LePine, dan Wasson (2009:142), mengatakan *“stress is defined as a psychological response to demands for which there is something at stake and coping with those demands taxes or exceeds a person’s capacity or resources”* (stres didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap sesuatu tuntutan yang dihadapi oleh seseorang yang melebihi kapasitasnya). Sulsky & Smith tahun 2005 dalam Safaria (2012) mengatakan sumber stres pada guru yaitu perilaku negatif siswa, beban kerja berlebih, konflik dengan atasan, konflik peran, ambiguitas peran kerja, fasilitas mengajar tidak memadai, lingkungan kerja tidak nyaman, dan penghargaan kinerja rendah. Azizi (2005) mengutip pendapat Kyriacou yang menekankan bahwa stres berkepanjangan akan melemahkan mental dan fisik, serta secara signifikan melemahkan prestasi belajar siswa, kualitas pengajaran, kinerja dan komitmen guru. Hasil penelitian Quinn (2005) menunjukkan stres guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya sekolah. Quinn (2005) juga mengutip hasil penelitian McCormick dan Solman tahun 1992 yang meneliti sifat pekerjaan stres bagi guru yang mengatakan stres guru dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah budaya sekolah, terutama di mana guru tidak memiliki rasa yang kuat/cocok dengan lingkungan sekolah.

Stres pada pekerjaan dapat berpengaruh pada komitmen. Untuk itu, individu perlu mengelola stres supaya stres tidak bersifat negatif atau merusak

pada diri, komitmen, kesehatan, dan kinerja individu. Temuan Lumban Gaol (2010) menunjukkan terdapat pengaruh langsung antara pengendalian stres terhadap komitmen guru sebesar 24,09%. Temuan Jumpa Ukur (2011) mengungkapkan pengendalian stres dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan komitmen kepala sekolah dengan hasil perhitungan koefisien jalur adalah 0,41.

Berdasarkan analisis terhadap beberapa hasil penelitian di atas, ditemukan bahwa secara empiris terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen profesi guru. Variabel-variabel tersebut baik secara empiris maupun konseptual dapat digunakan untuk memahami dan menemukan alternatif permasalahan komitmen profesi guru. Pada studi pendahuluan yang dilakukan Februari 2012 pada beberapa SMP Negeri di Kecamatan Sumbul, ditemukan bahwa guru mempunyai masalah sehubungan dengan komitmen, seperti tanggung jawab kerja rendah yang ditandai dengan menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP) dengan menyalin dari guru yang lain dan ada juga yang memotocopy dari internet, masih ditemukan guru yang sampai ke sekolah ketika bel sudah berbunyi, dan tidak langsung masuk ke kelas setelah bel masuk berbunyi. Dari hasil wawancara ditemukan juga bahwa keinginan guru dalam mengembangkan diri (melanjutkan pendidikan) masih rendah atau sekitar 65%, yang disebabkan beberapa hal, diantaranya enggan karena usia yang tidak lagi muda, guru sibuk dengan pekerjaan sampingan untuk menopang kehidupan ekonominya, ketiadaan waktu, atau karena penghasilan dari pekerjaan sampingannya cukup menjanjikan.

Berdasarkan temuan pada beberapa SMP Negeri di Kecamatan Sumbul tersebut, dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen guru secara empiris dan konseptual. Sebagaimana dijelaskan di atas, diduga variabel budaya sekolah dan pengendalian stres berpengaruh terhadap komitmen guru. Jika dugaan ini teruji, maka konsep tentang hubungan ketiga variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan menemukan alternatif untuk mengatasi masalah komitmen guru di sekolah tersebut. Beranjak dari pemikiran ini, maka peneliti merencanakan suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Pengelolaan Stres terhadap Komitmen Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Sumbul”.

B. Identifikasi Masalah

Keberhasilan proses dan kegiatan pendidikan ditentukan oleh beberapa komponen, dan salah satunya adalah SDM yang terlibat di dalamnya. SDM dalam hal ini seperti kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, dan komite sekolah, dan lain sebagainya yang berinteraksi dan bersinergi menjalankan peran dan fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan pendidikan. Pelaksanaan dan keberhasilan PBM sangat tergantung pada komitmen guru, sebagai sub komponen SDM yang terlibat langsung dalam PBM.

Komitmen guru merupakan suatu masalah yang kompleks karena meliputi banyak hal, seperti jenis komitmen, faktor yang mempengaruhi komitmen, upaya peningkatan komitmen, dan sebagainya. Berdasarkan uraian di atas, maka diidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan dengan komitmen profesi

guru, antara lain: (1) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen guru?; (2) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen guru?; (3) Apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap komitmen guru?; (4) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen guru? (5) Apakah kepercayaan dan keadilan berpengaruh terhadap komitmen guru?; (6) Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru?; (7) Apakah pengelolaan stres berpengaruh terhadap komitmen guru?

Kajian selanjutnya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson komitmen dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*), gaya dan perilaku kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuatan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses dan karakteristik tim (*processes and characteristics team*), personal dan nilai budaya (*personality and cultural values*), kemampuan (*ability*), sebagai faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi pada komitmen. Faktor lain seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*) sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen.

C. Batasan Masalah

Mencermati beragamnya variabel yang diduga mempengaruhi komitmen guru seperti diuraikan pada identifikasi masalah, penelitian yang berhubungan dengan komitmen guru dibatasi pada variabel budaya sekolah dan pengelolaan

stres. Pembatasan ini bukan berarti mengabaikan pengaruh variabel lain, tapi lebih pada pertimbangan fenomena awal. Penelitian dibatasi hanya pada SMP Negeri Kecamatan Sumbul, dikarenakan fenomena berkaitan dengan masalah komitmen guru ditemui di sekolah tersebut, dan juga karena keterbatasan kemampuan dana dan waktu yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap pengelolaan stres guru di SMP Negeri Kecamatan Sumbul?
2. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap komitmen guru di SMP Negeri Kecamatan Sumbul?
3. Apakah pengelolaan stres berpengaruh terhadap komitmen guru di SMP Negeri Kecamatan Sumbul?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya sekolah terhadap pengelolaan stres guru di SMP Negeri Kecamatan Sumbul.
2. Pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen guru di SMP Negeri Kecamatan Sumbul.
3. Pengaruh pengelolaan stres terhadap komitmen guru di SMP Negeri Kecamatan Sumbul.

F. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan member manfaat:

1. Secara teoritis

Memberi kontribusi yang baik secara teoritis untuk pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi, khususnya teori komitmen guru, budaya sekolah, dan pengelolaan stres.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi dinas pendidikan dan stakeholder lainnya, sebagai informasi untuk menentukan kebijakan dalam peningkatan komitmen guru.
- b. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan informasi untuk dapat meningkatkan komitmen guru.
- c. Bagi guru, sebagai upaya pengembangan dan peningkatan komitmen guru.
- d. Bagi peneliti lainnya, sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian selanjutnya yang mendukung di kemudian hari.